

## KURUMSAL YAPIDA "TEK ÇATI" HAYATA GEÇTİ

Yusuf ALPER\*

### ÖZET

5502 sayılı Kanun ile oluşturulan Sosyal Güvenlik Kurumu, geçen 60 yıllık sürede, Türk sosyal güvenlik sisteminin temel kurumlarının oluşturduğu SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı'nın hukuki varlıkları sona erdirmiş, yeni bir dönemi başlatmıştır. Yeni kurum, bir yandan sosyal sigortacılık işlemlerini yürüten bir icra kurumu, diğer yandan sosyal güvenlik politikalarını belirleyen politika organı olarak faaliyet gösterecektir. Önümüzdeki birkaç yıl, yeni kurumun kendi iç yapılanmasına yönelik çalışmalarla, sosyal güvenlik reformunun hayata geçirilmesi ile ilgili çalışmaları birlikte yürüteceği zorlu bir dönem olacaktır.

*Anahtar Kelimeler: Sosyal Güvenlik Kurumu, 5502 Sayılı Kanun, Sosyal Güvenlik Reformu*

### ABSTRACT

Social Security Institution (SGK) which is established by the Act No. 5502, has put on end the institutions (SSK, Bağ-Kur and Emekli Sandığı) which has been effect for 60'th years and a new period is started for the Turkish social security system. The new Institution manage daily social insurance works as an executive committee, and also as a political council decides new Turkish social security policies. For the next few years, SGK has to overcome to important problems: First, it has to redesign its own structure, and second put into effect new social security system rules.

*Key Words: Social Security Institution, Anc. No. 5502, Social Security Reform, New Turkish Social Security System*

## GİRİŞ

"Tek çatı", Türk sosyal güvenlik sisteminin yeniden yapılandırılmasına yönelik tartışmalarda ilgili bütün tarafların dile getirdiği hususların başında gelmektedir. Bu kavramın yaygın şekilde kullanılmasına yol açan temel faktör, Türk sosyal güvenlik sisteminin, özellikle sosyal sigorta ayağının hem kurumsal yapı ve hem de sosyal sigorta mevzuatı bakımından parçalı bir yapı arz etmesidir. Nitekim, Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK), Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigorta Kurumu (Bağ-Kur) ve nihayet T.C. Emekli Sandığı (ES) den oluşan sosyal sigorta kuruluşlarına, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre faaliyet gösteren Vakıf statüsündeki banka ve sigorta şirketleri sandıkları da eklendiği zaman, birden fazla kurumdan oluşan bir kurumsal yapı ve işleyiş ortaya çıkmaktadır. Aynı parçalı görüntü, sosyal sigorta mevzuatı bakımından da söz konusu olup, hizmet akdi ile çalışanlar için 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu; kendi adına bağımsız çalışanlar için 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu, kamuda memur statüsünde çalışanlar için 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu; tarım kesiminde geçici işlerde, mevsimlik olarak çalışanlar için 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu; yine tarım kesiminde kendi adına bağımsız çalışanlar (çiftçiler için) 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu'ndan oluşan 5 ayrı sosyal sigorta kanunu ile sosyal güvenlik garantisi sağlanmaktaydı.

Türk sosyal güvenlik sisteminin tarihi gelişim seyri bakımından gerek kurumsal yapının gerekse sosyal sigorta mevzuatının parçalı bir yapıda oluşması, iktisadi ve sosyal şartların getirdiği zorunluluklar sonucu ortaya çıkmış olsa da, zaman içinde bu yapı, sosyal güvenlik sistemlerinin temel hedeflerinden birini oluşturan "norm ve standart birliği sağlanması" hedefinin gerçekleştirilmesi önünde ciddi bir engel oluşturmaya başlamıştı. "tek çatı", bu noktada devreye giren, çeşitli şekil ve görüntülerde olmak üzere hemen hemen her kesim tarafından bir çözüm yolu olarak önerilen modellerden birini oluşturmuştur. "tek çatı" ile ilgili öneriler bir bütün olarak değerlendirildiği zaman, bu ifadenin kullanıldığı yerlerde bu kavrama iki farklı anlam yüklendiği dikkat çekmektedir. Bunlar;

\* Prof. Dr., Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi.

1. Kurumsal yapıdaki dağınıklığın giderilerek bütün sosyal güvenlik kurumlarının (sosyal sigorta kurumlarının) birleştirilmesi,
2. En azından temel haklar ve yükümlülükler bakımından, sosyal güvenliğin anayasası sayılabilecek bir düzenleme ile sosyal sigorta mevzuatındaki dağınıklığın giderilmesi,

olarak özetlenebilir. Kabul etmek gerekir ki, "tek çatı" ifadesi kullanıldığı zaman ağırlıklı olarak kurumsal yapının birleştirilmesi kast edilmiştir. Bu noktada farklı görüşler ortaya çıkmış olmakla birlikte, çoğunlukla mevcut SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı ile bu alanda faaliyet gösteren diğer sosyal güvenlik kurumlarının üstünde bir çatı organizasyon olarak yer alan ve esas olarak sosyal güvenlik temel politikalarını belirleyen bir kurumsal yapı ileri sürülmüştür. Nitekim, önce Kanun Hükmünde Kararnemelerle 2000 yılında<sup>1</sup>, daha sonra da 4947 sayılı Kanunla<sup>2</sup> 2003 yılında oluşturulan Sosyal Güvenlik Kurumu, bu nitelikleri taşıyan "'tek çatı'" kurumu olarak oluşturulmuştu. Ancak, Sosyal Güvenlik Kurumu, oluşturulma amaçlarına uygun bir idari yapılanmayı gerçekleştirmedi ve çok özetle belirtmek gerekirse "kağıt üzerinde" bir kurum olmaktan öteye geçemedi.

2003 yılında başlayan Türk sosyal güvenlik sisteminin yeniden yapılandırılmasına yönelik çalışmalarda, reformun önemli ayaklarından (bileşenlerinden) birini de kurumsal yapının yeniden oluşturulması teşkil etmiştir.<sup>3</sup> 16.5.2006 tarihinde TBMM'de kabul edilen ve 20 Mayıs 2006 tarih ve 26173 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığının faaliyetlerini sona erdiren yeni bir sosyal güvenlik kurumu oluşturulmuştur. Sosyal Güvenlik Kurumu, gerçek anlamda bir "tek çatı" kurumudur ve bu yazıda, çok yeni olan bu Kurumun yapısı ve işleyiş esasları ana hatları ile tanıtılmaya çalışılmaktadır.

<sup>1</sup> 4.10.2000 tarih ve 618 sayılı KHK,

<sup>2</sup> 24.7.2003 tarih ve 4947 Sayılı Kanun,

<sup>3</sup> T.C. Başbakanlık; Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma: Sosyal Güvenlik Reformu: Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Ankara-2005, s.97-107. (Beyaz Kitap)

## I. KISA TARİHÇE VE KURULUŞU

20 Mayıs 2006 tarih ve 26173 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 5502 sayılı "Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu" ile, oluşturulan "Sosyal Güvenlik Kurumu" (SGK), ile Türk sosyal sigorta sisteminin idari yapılanması köklü şekilde değişmiş ve SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı ile Banka ve Sigorta Şirketlerinin Vakıf Statüsündeki Sandıklarından oluşan çoklu yapı yerine tek bir kurum oluşturulmuştur. Yeni yapısı ve görev alanları ile SGK, yalnızca çalışanların sosyal sigorta işlemlerini değil, bütün nüfusa yönelik genel sağlık sigortası ve düşük gelirli nüfus kesimlerine yönelik sosyal yardım ve hizmetler ile ilgili işlemleri de yürütmekle görevli temel sosyal güvenlik kurumu haline gelmiştir.

"Tek çatı" kurumu olarak da bilinen SGK, Kurum Kanununun 43. maddesi ile yürürlük tarihinden itibaren, bugüne kadar Türk sosyal güvenlik sisteminin temel kurumlarını oluşturan aşağıdaki sosyal sigorta kurumlarının faaliyetlerine son verilmiştir.

- Sanayi ve hizmetler kesiminde bağımlı olarak çalışanların sosyal güvenliğini sağlamak üzere, 9.7.1945 tarih ve 4792 sayılı Kanunla "İşçi Sigortaları Kurumu" olarak kurulan ve adı; 17.7.1964 tarih ve 506 sayılı "Sosyal Sigortalar Kanunu'nun" 136. maddesi ile "Sosyal Sigortalar Kurumu"; ve nihayet 6.8.2003 tarih ve 4958 sayılı Kanunla "Sosyal Sigorta Kurumu Başkanlığı" olarak değiştirilen SSK,
- Kamu kesiminde istihdam edilen sivil ve askeri personelin sosyal güvenliğini sağlamak üzere 8.6.1949 tarih ve 5434 sayılı Kanunla hayata geçirilen Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı,
- Sanayi ve hizmetler kesiminde kendi adına bağımsız çalışan esnaf ve sanatkarlarla diğer bağımsız çalışanların sosyal güvenliğini sağlamak üzere 2.9.1971 tarih ve 1479 sayılı Kanunla oluşturulan "Esnaf ve Sanatkarlar ve diğer bağımsız çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu", Bağ-Kur,

- 1936 tarih ve 3008 sayılı Kanunla SSK kapsamı dışında bırakılan bankalar, sigorta şirketleri, ticaret ve sanayi odaları çalışanları için oluşturulan ve 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesi kapsamında oluşturulan vakıf statüsündeki sandıklar,

Sosyal Güvenlik Kurumu, 60 yıldır değişik çalışan gruplarının sosyal güvenlik ihtiyacını karşılayan kurumların faaliyetlerine son vererek Türk sosyal güvenlik sisteminin kurumsal yapısında köklü bir değişiklik getirmiştir.

## II. AMACI VE GÖREVLERİ

Sosyal güvenlik sisteminin kurumsal yapısının yeniden oluşturulması, sosyal güvenlik reformu için belirlenen temel başarı ölçütlerini gerçekleştirme için zorunlu olarak yapılması gereken değişiklik alanlarından birini oluşturmuş ve reformun temel ilkelerini ve esaslarını belirleyen Beyaz Kitapta, yeni kurumsal yapının amacı; *"yeni yapının temel amacı bütün nüfusu kapsama alarak, en kısa sürede kolay erişilebilir kanallar üzerinden hızlı, standart ve kaliteli hizmet sunmak"* ifadesi ile özetlenmiştir<sup>4</sup>. Yine aynı kitapta yeni kurumsal yapının temel ilkeleri arasında yer alacak kriterler arasında, tam otomasyonlu bir yapı kurulması, işlem süresini kısaltan bilgi talebine istenildiği anda ve içerikse cevap verebilen, e-hizmet anlayışına uygun, sahtecilik ve suiistimalleri otokontrol mekanizmaları ile en aza indiren bir anlayışın hakim kılınması sayılmıştır<sup>5</sup>. Belirlenen amaçlar ve kriterler kurumsal yapının hizmet verme fonksiyonu üzerine yoğunlaşmıştır.

5502 sayılı Kanunun 3. maddesinde, *"Kurumun temel amacı, sosyal sigortacılık ilkelerine dayalı, etkin, adil, kolay erişilebilir, aktüeryal ve mali açıdan sürdürülebilir, çağdaş standartlarda sosyal güvenlik sistemini yürütmektir"* şeklinde özetlenmiştir. Bu ifade ile, Kurumun faaliyetlerinde sosyal sigortacılık ilkelerine önem ve öncelik vereceği, sigorta sisteminin temelini oluşturan aktüeryal hesap dengesinin sağlanarak sürdürülebilir bir sistem olmasına özen gösterileceği ve nihayet sistemden faydalananlar bakımından ise

<sup>4</sup> T.C. Başbakanlık; a.g.e, s. 97.

<sup>5</sup> T.C. Başbakanlık, age, s. 97-98.

hizmetlere kolay erişilebilir bir sistem oluşturulmasının amaçlandığı belirtilmektedir<sup>6</sup>.

SGK'nun görevlerinin belirtildiği 3. maddenin ikinci fıkrası incelendiği zaman, yeni Kuruma bir yandan faaliyetlerine son verilen SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı tarafından yürütülmekte olan sosyal sigortacılık hizmetlerini, diğer yandan ise üst ve çatı kurum olması dolayısıyla ile sosyal güvenlik politikalarını belirlemeye ve yürütmeye yönelik görevler verildiği dikkat çekmektedir. Bu görevler; 5502 sayılı Kanun ve diğer kanunlarla Kuruma verilen görevler dışında;

- Kalkınma planlarına uygun sosyal güvenlik politikaları geliştirmek ve uygulamak,
- Sosyal güvenliğe ilişkin konularda uluslar arası gelişmeleri izlemek ve sosyal güvenlik sözleşmeleri ile ilgili çalışmalarını yürütmek ve uluslar arası antlaşmaları uygulamak,
- Sosyal güvenlikle ilgili ve görevli kamu idareleri arasında koordinasyon ve işbirliğini sağlamak,
- Hizmet sunulan gerçek ve tüzel kişileri hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmek, hakların kullanılmasını ve yükümlülüklerin yerine getirilmesini kolaylaştırmak,

olarak sıralanmıştır. Bu görevleri arasında en dikkat çeken, Kurumun hizmet verdiği kesimi hakları ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmeyi ve bunların kullanımını kolaylaştırmayı amaçlayan görevleridir. Bu görev tanımı, Kurumun idari yapısına da yansımış ve bu amacı gerçekleştirmek üzere Başkanlık teşkilatının ana hizmet birimleri arasında "Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü"ne (5502, m.12), yer verilmiştir. Sistemle ilgili tarafların, sigortalıların, işverenlerin ve üçüncü kişilerin, kendileri ile ilgili hizmetlerden en kısa zamanda faydalanmaları ve işlemlerinin en düşük maliyetle gerçekleştirilmesi, ilave bir kaynak transferine gerek kalmaksızın sosyal güvenlik standardının yükselmesini sağlayacaktır.

<sup>6</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, " Sosyal Güvenlik Reformunun Temel Esasları", tanıtım broşürü.

SSK, Bağ-Kur ve ES'nin sahip olduğu fiziki alt yapı ve insan gücü ve özellikle de SSK'nın sahip olduğu sosyal sigortacılık tecrübesi, SGK'nun üstlendiği yeni sistemin sosyal sigorta işlemlerinin yürütülmesini kolaylaştıracak önemli bir unsurdur. Mevcut fiziki yapının bilgi akışını kolaylaştıracak teknolojik alt yapı yatırımları ile güçlendirilmesi ve etkin işleyen bir organizasyon şemasının oluşturulması ile sigortacılık işlemlerinde beklenen iyileşme sağlanabilir. Ancak, Kurumun ikinci görev alanını oluşturan ülke ve uluslar arası düzeyde sosyal güvenlik alanındaki gelişmeleri izlemek, sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi için politikalar belirlemek ve uygulamak daha vasıflı ve zengin bir insan gücünü gerektirir.

### III. HUKUKİ YAPISI

Esasen SSK'nın kurumsal yapısına benzer bir yapılanma üzerine oluşturulan SGK'nun hukuki yapısı, 5502 sayılı Kanunun 1. maddesinde, *"Bu Kanun ile Kuruma görev ve yetki veren diğer kanunların hükümlerini uygulamak üzere; kamu tüzel kişiliğini haiz, idari ve mali açıdan özerk, bu Kanunda hüküm bulunmayan durumlarda özel hukuk hükümlerine tabi Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuştur."* ifadesi ile belirtilmiştir. Aynı maddede, Kurum'un Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşu olduğu ve merkezinin Ankara da bulunduğu da belirtilmiştir. Bu özelliklere ilave olan en son ve en önemli özellik ise maddenin son paragrafı ile getirilen, Kurumun Sayıştay'ın denetimine tabi olmasını öngören düzenlemedir.

Kurumun hukuki statüsü ile ilgili olarak 5502 sayılı Kanundaki hükümler birlikte değerlendirilirse, Kurum;

- *Kamu tüzel kişiliğini haiz,*
- *İdari ve mali bakımdan özerk,*
- *Kurum Kanununda bulunmayan hükümler için özel hukuk hükümlerine tabi,*
- *Sayıştay denetimine tabi,*
- *ÇSGB'nun ilgili kuruluşu olan,*

Bir sosyal güvenlik kurumudur. Bu un tespitlerden hareketle, SGK'nun hukuki statüsünün, yürürlükten kaldırılan SSK'nun hukuki statüsü ile büyük ölçüde aynı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Kurum, esas olarak kamu hukuku hükümlerine tabi olarak faaliyetlerini sürdürecektir, 5502 sayılı Kanunda hüküm bulunmayan hallerde özel hukuk hükümlerine tabi olarak faaliyet gösterecektir. 5502 sayılı Kanunun 35 ve 36. maddelerinde yer alan düzenlemeler Kurumun faaliyetlerinde kamu hukuku ile ilgili düzenlemelerin ağırlıklı olacağını ve Kurum faaliyetlerinin niteliğini belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır.

Kurumun hukuki yapısı ile ilgili önemli tartışma alanlarından birini de idari ve mali özerklik konusu oluşturacaktır. Sosyal tarafların en fazla temsil imkanı buldukları Genel Kurulun, SSK ve Bağ-Kur'da olduğu gibi bir karar organı olmaması, en yüksek seviyede karar ve yetkiye sahip Yönetim Kurulunda ise devletin diğer taraflar kadar temsilciye sahip olmasının yanı sıra Kurum Başkanının devlet tarafından atama sureti ile görevlendirilmesi, idari özerklik tartışmalarını devam ettirecektir. Kurumun özerkliği ile ilgili tartışmaların seyrini, siyasi iktidarların sosyal güvenlik sistemine müdahale edip-etmemeleri, Kurumla ilişkilerini düzenleme şekli ve nihayet başta devlet temsilcileri olmak üzere bütün sosyal taraf temsilcilerinin Yönetim Kurulundaki karar alma sürecindeki tavır ve davranışları belirleyecektir. Çünkü, özerklik çok zaman hukuki düzenleme konusundan ziyade ilgili tarafların tavır ve tutumları ile ilgilidir.

### IV. İDARİ YAPISI VE ORGANLARI

Sosyal Güvenlik Kurumunun idari yapısı ve organları Kurum Kanununun "Kurumun Organları ve Görevleri" başlıklı İkinci Bölümünde yer alan 4-7. maddeleri ile düzenlenmiştir. Buna göre, Kurumun idari yapısı içinde yer alan organları;

- Genel Kurul,
- Yönetim Kurulu ve,
- Başkanlık,

olarak belirtilmiştir. Bu yapı, daha önce SSK ve Bağ-Kur'un idari yapılanmasına benzerlik göstermekle birlikte, üç farklı kurum birleştirildiği için özellikle temsil edilen taraflar ve temsil oranları bakımından Kurum organlarının yapısı değişmiştir.

#### A. GENEL KURUL

Kurum Genel Kurulu, sosyal güvenlik sistemi ile doğrudan ilgili bütün tarafların temsiline imkan veren bir yapıda oluşturulmaya çalışılmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı veya görevlendireceği bir yetkili başkanlığında toplanacak olan Genel Kurulda temsil edilen taraflar ve temsilci sayıları aşağıdaki şekilde belirlenmiştir (SGK, m.5):

- Devlet temsilcileri: Sayıştay Başkanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, DPT Müsteşarlığı, Hazine Müsteşarlığı, Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü ve Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ile öğretim üyeleri arasından YÖK tarafından belirlenecek birer üye olmak üzere toplam 12 temsilci;
- İş ve/veya sosyal güvenlik hukuku alanında Bakan tarafından belirlenecek iki öğretim üyesi;
- Sosyal Güvenlik Kurumundan; Başkan, Genel Müdürler (4), Strateji Geliştirme, Rehberlik ve Teftiş ve Aktüerya ve Fon Başkanları olmak üzere toplam 8 temsilci;
- En fazla üyeye sahip 3 işveren sendikası konfederasyonu tarafından üye işveren sendikalarına bağlı işyerlerinde çalışan işçi sayıları ile orantılı olarak belirlenecek 9 temsilci;
- En fazla üyeye sahip üç işçi sendikası konfederasyonu tarafından üye sayıları ile orantılı olarak belirlenen 9 temsilci;
- En fazla üyeye sahip 3 kamu görevlileri sendikası konfederasyonu tarafından üye sayıları ile orantılı olarak belirlenen 9 temsilci;

- Kendi nam ve hesabına çalışanların üye olduğu en fazla üyeye sahip 3 meslek kuruluşu tarafından üye sayıları ile orantılı olarak belirlenen 9 temsilci;
- Kurumdan gelir ve aylık almakta olan (pasif sigortalılar) en fazla üyeye sahip 3 kuruluş tarafından üye sayıları ile orantılı olmak üzere belirlenen 9 temsilci;
- İşçi, işveren, kamu çalışanları sendikaları ve bağımsız çalışanların meslek örgütleri dışında kalan kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları tarafından görevlendirilecek birer temsilci;

70'i aşan temsilci sayısı ile Kurum Genel Kurulu, SSK'nın 49 temsilciden oluşan son Genel Kurulundan daha fazla, Kurum Kanunu tasarısı halinde iken öngörülen 86 üyeli Genel Kurula göre daha küçüktür. 24 Kasım 2006 tarihinde, yalnızca Yönetim Kurulunun seçimle gelen üyelerinin belirlenmesi gündemi ile ilk olağan Genel Kurul toplantısını gerçekleştiren Kurum Genel Kurulu, 23 ü devlet ve 54 ü sosyal taraf olmak üzere toplam 77 temsilci ile toplanmıştır.

Bu temsil oranları ile ve sayılarla Genel Kurulda, sosyal güvenlik sistemi ile doğrudan ilgili bütün tarafların temsili imkanını sağlamıştır. Ancak, eğer Kurum Genel Kurulu bir karar organı olsa idi, bu temsil organları ile "idari özerklik" tanımına daha uygun bir yapı ortaya çıkmış olacaktı. Öte yandan, daha önceki dönemlerin aksine ilgili alanda en fazla üyeye sahip kuruluş değil, o alanda en fazla üyeye sahip 3 kuruluş üye sayıları ile orantılı olarak Genel Kurulda yer alacak temsilcilerini belirleyeceklerdir. Bu düzenleme ile ILO'nun sosyal diyalog ilkelerine daha uygun bir yapı oluşturulmuştur. Genel Kurulun çalışma esasları ile ilgili esaslar Bakanlık tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenecektir.

Kurum Genel Kurulunun, SSK ve Bağ-Kur'da olduğu gibi, 3 yılda bir toplanması öngörülmüştür. Bir karar organı olmayan Genel Kurulun, en azından, gerek kamuoyunun sosyal güvenlik sisteminin işleyişi ile ilgili sorunlara ilgisinin çekilmesi, gerekse sosyal tarafların sistemle ilgili taleplerinin ve şikayetlerinin dile getirildiği bir platform olma fonksiyonunu görebilmesi için yılda bir defa toplanması daha isabetli

olurdu. Yıllık toplantılar, bir denetim organı olmamasına rağmen Kurum Yönetiminin Kurula "hesap vermesine", Genel Kurulun da Kurum yönetimini "sözlü denetimine" de imkan verecek bir uygulamasıdır.

Maalesef, Kurum Genel Kurulu, diğer tüzel kişiliklerin Genel Kurullarından farklı olarak bir karar ve denetim organı değildir. SSK ve Bağ-Kur'da olduğu gibi Kurum Genel Kurulu da bir tür ve istişare organı olarak düşünülmüş ve sınırlı bir seçim yetkisi verilmiştir. Kurulun bir karar ve denetim organı olmaması görev alanlarını ve yetkilerini büyük ölçüde sınırlandırmıştır. Bu yapısı ile Genel Kurulun en dikkate değer görevini Yönetim Kurulunda yer alan sosyal taraf temsilcilerinin seçimi oluşturmaktadır. SGK, Genel Kurulun görevlerini (m.5);

- Sosyal güvenlik politikaları ve uygulamaları hakkında görüş ve önerilerde bulunmak,
- Kurumun bütçe ve bilançoları, faaliyet raporları, performans programları ve sigorta kolları ile ilgili aktüeryal hesap sonuçlarını değerlendirmek ve görüş oluşturmak,
- Kurumun performans programlarında yer alan hedefleri ile sonuçlarını değerlendirmek ve bir sonraki dönemin performans hedefleri için görüş oluşturmak,
- Yönetim Kurulunun seçimle gelen asil ve yedek üyelerini belirlemek,

olarak sıralanmıştır. 5502 sayılı Kanunda Genel Kurul için tanımlanan görevler sınırlı olmakla birlikte bu durum Genel Kurulun idari yapı içinde etkin olmayacağı anlamına da gelmez. Kurum yönetimi ve özellikle sosyal taraflar, Genel Kurul toplantıları süresince ortaya koyacakları tavır ve performansları ile sosyal güvenlik sistemi içinde Yönetimi ve kararlarını etkileyen, denetleyen etkin bir organ haline dönüşebilir. Nitekim, 24 Kasım 2006 tarihinde yapılan ilk Genel Kurul toplantısında, taraflar esas olarak Kuruma sahip çıkmışlar ve en fazla vurguladıkları husus, Kanunda belirtildiği gibi Kurumun idari ve mali özerkliğinin hayata geçirilmesi olmuştur. Bu bakımdan, yazılı kuralların ötesinde Genel Kurulun etkinliğini ve sistem içindeki fonksiyonunu sosyal tarafların tavır ve tutumları belirleyecektir.

## B. YÖNETİM KURULU

Kurumun en yüksek karar, yetki ve sorumluluğunu taşıyan organ olarak tarif edilen Yönetim Kurulu, sosyal güvenlik sistemi ile tarafların temsiline imkan veren "çok taraflı temsil"! esasına göre teşekkül etmiştir. Yönetim Kurulu, Başkan dahil 10 üyeden oluşmaktadır (SGK, m.6). Bunlar;

- a) Kurum Başkanı (Yönetim Kurulu Başkanı, Bakanın önerisi ile müşterek kararname ile atanır (m.29).
- b) Kurum Başkan Yardımcısı (Başkanın teklifi ile müşterek kararname ile atanır)
- c) ÇSGB temsilcisi (Bakanın teklifi ile müşterek kararname ile atanır)
- d) Maliye Bakanlığı temsilcisi (Bakanın teklifi ile müşterek kararname ile atanır)
- e) Hazine Müsteşarlığı temsilcisi (Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakanın teklifi ile müşterek kararname ile atanır),
- f) İşveren Temsilcisi,
- g) İşçi Temsilcisi,
- h) Kamu görevlileri temsilcisi,
- i) Kendi nam ve hesabına çalışanlar temsilcisi,
- j) Kurumdan gelir ve aylık almakta olanların temsilcisi,

Kurum Kanunu tasarı halinde iken Yönetim Kurulunun 11 temsilciden oluşması, bunlardan 6'sının devlet, 5'inin sosyal taraf temsilcisi olması öngörülmüştü. Sosyal tarafların özerklik konusundaki talepleri ile ilişkili olarak devlet temsilcilerinin sayısı 5'e indirilmiş, Sağlık Bakanlığı için öngörülen temsilciden vazgeçilmiştir. Yönetim Kurulu'nda yer alan ve atama sureti ile gelen devlet temsilcilerinin sayısı ile diğer sosyal tarafların temsilcilerinin toplam sayısının eşit olmasının yanı sıra, Kurum Başkanının aynı zamanda Yönetim Kurulu başkanı olması, oylarda eşitlik olması halinde Başkanın tarafının çoğunluk sayılması ve düzenli toplantılar dışında Yönetim Kurulunun 6 üyesinin talebi dışında Başkanın talebi ile Kurul toplantılarının yapılabilmesi, Devletin yeni kurumun yönetim ve karar sürecinde etkinliğini devam ettirmesi anlamına gelmektedir. Bir diğer ifade ile

Devletin Kurumun idari özerkliği konusunda SSK ve Bağ-Kur'da olandan farklı bir tutum içine girmediği görülmektedir.

Yönetim Kurulunda yer olan sosyal taraf temsilcileri, Genel Kurulda yer alan kendi temsilcileri tarafından asil ve yedek üye olarak seçilirler. Başkan ve başkan yardımcısı dışındaki Yönetim Kurulu üyelerinin görev süresi 3 yıldır. Seçimle göreve gelen üyelerin herhangi bir sebeple dönemlerini tamamlamadan görevden ayrılmaları halinde yerleri yedek üyeler tarafından yerini aldıkları üyenin süresini tamamlamak üzere doldurulur. Atama sureti ile gelen Kurul üyelerinin herhangi bir sebeple görevden ayrılmaları halinde, yerine gelinen üyenin görev süresini tamamlamak üzere, en geç bir ay içinde, müşterek kararname ile yeni bir üye atanır.

5502 sayılı Kanununun Yönetim Kurulunun oluşumu ile ilgili düzenlemelerinin, daha önce SSK ve Bağ-Kur Yönetim Kurullarının işleyişi ile ilgili olarak karşılaşılan güçlükleri ortadan kaldırmaya yönelik olduğu bu sebeple; görevden ayrılan üyelerin yerine en geç bir ay içinde atama yapılacağı, arka arkaya 3 defa veya bir yıl içinde 6 defa toplantıya katılmayanların üyeliklerinin kendiliğinden sona ereceği, atama sureti ile göreve gelenlerin ayrılmaları halinde eski görevlerine uygun kadrolara atanacağı, üyelikleri dolayısı ile mali haklarında bir kayba uğramalarının önlenmesi ve üyelik görevleri dolayısıyla ücret ödenmesi ile ilgili hükümlere yer verildiği dikkat çekmektedir (m.6).

Sosyal taraf temsilcilerinin seçimi amacıyla yapılan ilk Genel Kurul toplantısında, sosyal tarafların temsilci sayısının temsil ettikleri üye sayısı ile orantılı olarak belirlenmesi, yönetim kurulu üyelerinin seçimi sürecini de etkilemiştir. Nitekim, Yönetim Kurulunda görev alacak kamu çalışanları temsilcisi, en fazla üyeye sahip Konfederasyon tarafından değil, daha az üyeye sahip ikinci ve üçüncü sıradaki Konfederasyonların kendi aralarındaki anlaşma ile belirlenmiştir.

Kanun, Kurum Yönetim Kuruluna çok geniş bir görev alanı belirlemiştir (m.7). Bu görevler arasında;

- Kurum bütçesini, bilançosunu ve gelir gider tablolarını karara bağlamak,
- Sigorta kolları ile ilgili aktüeryal hesapları değerlendirerek finansman dengesi ile ilgili gerçekleştirmeleri izlemek,
- Başkanlık bünyesi içinde yer alan genel müdürlükler ve daire başkanlıklarının kurulmasına veya kapatılmasına karar vermek,
- Kurum alacaklarını takip etmek, prim tahsilatını artırmaya yönelik tedbirleri uygulamak,
- Kurum personeline yönelik ücret ve çalışma şartları ile ilgili usul ve esasları belirlemek, ve
- Kanunlarla verilen diğer görevleri yapmak,

Yer almıştır. Yukarıda belirtilen faaliyetler 5510 sayılı SSGSSK bütün hükümleriyle yürürlüğe girdiği zaman Yönetim Kurulunun klasik görevlerini oluşturacaktır.

Kurum Kanununda, Yönetim Kurulunun görevleri bakımından SSK ve Bağ-Kur'daki Yönetim Kurullarından farklı olarak, Bakan onayına tabi olarak alınacak kararlar oldukça sınırlanmıştır ve Genel Müdürlükler başta olmak üzere Kurumun faaliyetleri bakımından hayati öneme sahip Strateji Geliştirme Başkanlığı bünyesindeki Daire başkanları ve sosyal güvenlik il müdürlerinin atanması Başkanın önerisi üzerine Yönetim Kurulu tarafından yapılacaktır (m.29). Bunlar, Kurumun özerkliği bakımından önemli ve olumlu düzenlemelerdir ve sistemin işleyişini hızlandıracak faktörlerden biridir.

### 3. Sosyal Güvenlik Kurumu ve Özerklik

Genel Kurul ile ilgili olarak yapılan değerlendirmeyi, Yönetim Kurulu için bir nebze değiştirerek yapmak mümkündür. Tarafların temsil oranları itibarı ile devletin Kurumun karar organındaki ağırlığını kaybetmek istemediği açık olarak görülmektedir. Ancak, gerek atama gerekse seçimle gelen üyelerin karar sürecindeki tavır ve tutumları, temsil oranlarının dışında idari özerkliği belirleyen diğer önemli unsur olacaktır<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Yusuf Alper; "Sosyal Güvenlik Sistemimizde Reform: Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu: Değişiklikler, Yenilikler ve Kurumsal Değerlendirme Analizi" MERCEK, MESS, Temmuz-2006.

Gerek Genel Kurulun oluşumu ve görevleri, gerekse Yönetim Kurulunun oluşumu, tarafların temsili ve görevleri dolayısı ile sıklıkla gündeme getirilen idari özerklik, sosyal güvenlik kurumlarının ilk kuruluş yıllarından itibaren gündeme getirilen önemli tartışma alanlarından birini oluşturmaktadır. Bir yönetim şekli ve anlayışı olarak sosyal güvenlik kurumları için özerklik, sistemin karar ve yönetim sürecinde sosyal güvenlik sistemi ile ilgili tarafların temsiline ve karar sürecine katılmalarına imkan sağlamaktır. Bu anlamda özerklik, sosyal taraf temsilcilerinin karar sürecinde yalnızca temsil ettikleri grubun menfaatlerini korumak için değil, bir bütün olarak sistemin ve Kurumun menfaatlerini koruyacak ve gözetecek bir davranış sergilemeleri anlamına gelmektedir. Özerklik, bir amaç değil, sosyal güvenlik sisteminin ve kurumlarının sağlıklı ve etkin şekilde işlemesi için bir araçtır. Bu aracın etkin kullanılabilmesi, sosyal tarafların sistem içindeki tavır ve tutumları ile yakından ilgilidir. Daha önce de belirtildiği gibi, ilk genel kurul toplantısı süresince sosyal tarafların üzerinde hassasiyetle durdukları konuların başında Kurumun idari özerkliği gelmiştir.

Sosyal güvenlik nüfusun tamamını ilgilendiren GSYİH'nın %12-15'i, Bütçenin de %40'ına yakın bir kaynağın kullanıldığı önemli bir alandır. Bu sistemde yönetimin amacı ülke nüfusunun taleplerine uygun bir işleyişi oluşturmak ve bu amaçla tahsis edilen kaynakların etkin kullanımını sağlamaktır. Özerklik bu amaçlar için bir araç olmalı ve sosyal taraflar yönetim sürecinde bu amaçların gerçekleşmesine imkan verecek bir tutum içine girmelidirler. Bu çerçevede yapılması gereken ilk ve önemli tavır, Yönetim Kurulu temsilcileri seçilirken, seçilen kişilerin vasıf ve özelliklerinin yukarıda belirtilen büyüklüklere uygun yönetici davranışlarını sergileyebilecek kişiler olmasına özen gösterilmesi olacaktır<sup>8</sup>. Benzer şekilde devletin atama sureti ile görevlendireceği kişilerde de aynı vasıf ve özelliklerin aranması gerekir. Yönetim Kurulu üyelerinin seçimi ile başlayacak bu tavır, sistemin işleyişine yönelik olarak gösterildiği zaman, özerklik temsil oranından öte amaca uygun bir nitelik kazanmış olacaktır. Merkez Bankasının özerkliği konusunda gösterilen hassasiyet sosyal güvenlik kurumları için de gösterilmelidir.

<sup>8</sup> Alper, a.g.m.

### C. BAŞKANLIK TEŞKİLATI

Kurumun icra organı olan Başkanlık teşkilatı; merkez ve taşra teşkilatlarından oluşmakta (m.8), merkez teşkilatı ana hizmet birimleri ile danışma ve yardımcı hizmet birimlerinden (m.9); taşra teşkilatı ise her ilde kurulan sosyal güvenlik il müdürlükleri ile bu müdürlüklere bağlı olarak kurulacak "tek nokta hizmet anlayışı" ile çalışacak olan sosyal güvenlik merkezlerinden oluşmaktadır (m.27).

Sosyal güvenlik reformunun önemli ayaklarından birini oluşturan Kurumsal yapıya yönelik en önemli beklenti, "Verimsiz ve hantal mevcut yapı yerine kolay erişilebilir, tam otomasyonlu bir yapı kurulması, hizmet sunumunun kaliteleştirilmesi, işlem sürelerinin kısaltılması, yolsuzluk ve suiistimalleri ortadan kaldıracak oto kontrollü bir sistem" oluşturulması<sup>9</sup> hedefinin gerçekleştirilmesi idi. Kurumsal yapı bu amaca yönelik olarak yapılandırılmaya çalışılmış, Başkanlık teşkilatına ve ana hizmet birimlerine idari oranlar, Genel Kurul ve Yönetim Kurulundan daha fazla önem ve görev verilmiştir<sup>10</sup>.

#### 1. Merkez Teşkilatı

Kurumun Merkez Teşkilatı; Başkan ve Başkan Yardımcıları, Ana hizmet birimleri, Danışma Birimleri ve Yardımcı Hizmet Birimlerinden, Taşra Teşkilatı ise doğrudan Başkana bağlı olan Sosyal Güvenlik İl Müdürlükleri ile Sosyal Güvenlik Merkezlerinden oluşmaktadır.

##### a. Başkan

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının önerisi teklifi ile Müşterek Kararname ile atanarak görevlendirilen (m.29), Kurumun en üst seviyedeki yöneticisi olarak Başkan; "Başkanlık icraatından ve emri altındakilerin faaliyet ve işlemlerinden Kurum Yönetim Kuruluna karşı sorumlu" tutulmuştur (m.10). Türk kamu bürokrasisinin en önemli makamlarından biri haline gelen Kurum Başkanının görev, yetki ve sorumlulukları (m.10);

<sup>9</sup> Başbakanlık, a.g.e., s. 97-98.

<sup>10</sup> Alper, a.g.m,



- Kurumu; Anayasa başta olmak üzere kalkınma plan ve programlarına uygun olarak yönetmek,
- Kurumun görev alanına giren hususlarda politika ve stratejiler geliştirmek,
- Kurumun faaliyetlerini ve işlemlerini denetlemek, kurumsal yapı ile yönetim süreçlerinin etkililiğini gözetmek ve geliştirilmesini sağlamak,
- Yönetim Kurulu kararlarını uygulamak,
- Kurumu temsil etmek,
- Kurumsal etik kurallarını belirleyerek Kurum çalışanlarının bunlara uyumunu sağlamak,
- Kurumun faaliyet alanına giren konularda diğer kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmak,

olarak sıralanmıştır. Başkan üstlendiği bu görevleri, kendisine karşı sorumlu olan, atanmaları Bakanın teklifi ile müşterek kararname ile gerçekleşen (m.29). 3 başkan yardımcısı ile birlikte yerine getirecektir (m.11).

#### b. Ana Hizmet Birimleri

Başkanlık bünyesinde yer alan ana hizmet birimleri 4 Genel Müdürlük ve 2 Başkanlıktan oluşmaktadır (m.12). Bunlar, Sosyal Sigortalar, Genel Sağlık Sigortası, Primsiz Ödemeler ve Hizmet Sunumu Genel Müdürlükleri ile Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı ile Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlıklarıdır. Yönetim Kurulu kararı ile her bir genel müdürlük içinde 8 adet daire başkanlığı kurulabilecektir.

#### i. Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü

Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü (SSGM); genel sağlık sigortası ve primsiz ödemeler dışında kalan sosyal güvenlik işlemlerinin yürütülmesinden sorumlu ana hizmet birimi olarak; işsizlik sigortası dahil olmak üzere sosyal sigorta sistemi ile ilgili prim tahsilatına yönelik her türlü işlemi yapmak, sigortalıların, işverenlerin Kurumla ilişkilerini düzenleyen kayıt ve tescil işlemlerini yapmak, kayıtdışı çalışmayı

önlemeye yönelik denetim ve kontrolü yapmak, sigortalıları ve hak sahiplerini bilgilendirmek görevlerini üstlenmiştir (m.13).

#### ii. Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü

Genel Sağlık Sigortasının (GSS), bütün nüfusu kapsamına alması dolayısıyla yeni sistemin en problemlili alanlarından birinin yönetimi bu amaçla oluşturulan GSS Müdürlüğüne verilmiştir. Müdürlük; Kanunla kendisine verilen görevler yanında koruyucu sağlık hizmetleri ile ilgili politikaların tespiti ve etkin şekilde uygulanmasına katkı sağlamak, GSS sigortalıları ile hak sahipleri ile işverenleri hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmek, görev konuları ile ilgili uygulamaları izlemekle ilgili görevleri yerine getirecektir (m.14).

#### iii. Primsiz Ödemeler Genel Müdürlüğü

Diğer iki Genel Müdürlükten farklı olarak Primsiz Ödemeler Genel Müdürlüğü'nün (PÖGM), görevleri, sosyal güvenlik reformunun önemli ayaklarından biri olarak kabul edilen ancak henüz yasalaşmayan Sosyal Yardımlar ve Primsiz Ödemeler Kanunu (SYPÖK), yürürlüğe girdiği zaman daha belirli hale gelecektir. Ancak, bu Kanun yürürlüğe girinceye kadar esasen halen Emekli Sandığı tarafından yürütülmekte olan başta 1005 Sayılı Kanun olmak üzere değişik gruplara gelir ve aylık bağlanmasını öngören tazminat ve aylık ödemelerini yürütecektir (m.15).

#### iv. Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü

Sosyal güvenlik reformunun öncelikli amaçlarından biri olarak belirlenen "sosyal güvenlik hizmetlerini kaliteli ve kolay ulaşılabılır hale getirme" hedefine yönelik çalışmalar sosyal güvenlik kurumlarının idari yapısı içinde ilk defa yer alan Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü (HSGM), tarafından yerine getirilecektir. Genel Müdürlüğü'nün görevleri (m.16); Kurum hizmetlerinin kesintisiz olarak sürdürülmesini sağlamak, hizmet sunumuna ilişkin performans geliştirme süreçlerini belirlemek, taşra teşkilatı birimlerinin kurulmasına yönelik işlemleri yürütmek, Kurumun her türlü bilişim hizmetlerini yürütmek, sosyal güvenlik sistemi ile ilgili veri tabanı oluşturmak, Kurum bilişim sistemini geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmak, olarak sıralanmıştır.

Sosyal güvenlik reformunun en iddialı olduğu alanlardan birini de bilişim teknolojisinin etkin kullanımı ile Kurumun ilişkide olduğu sigortalılar ve işverenlere yönelik her türlü işlemin, "tek nokta hizmet merkezleri" olarak tarif edilen, gelişmiş bilişim teknolojisi ve yetişmiş insangücü ile desteklenmiş hizmet birimlerinde, en kısa sürede gerçekleştirilmesi ve sosyal güvenlik hizmetinin kalitesinin yükseltilmesi oluşturmaktadır. HSGM bu amacı gerçekleştirmeye yönelik yapılanma ve hizmet sunumundan görevli birim olarak idari sistem içinde yerini almıştır.

#### v. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

Kurumsal yapıya yönelik önemli değişikliklerden birini de Kurumun denetim organı ve denetim elemanları ile ilgili birimin yapısı ile değişiklik oluşturmaktadır. Daha önce SSK bünyesinde, idari ve sigorta denetimi ayırımı ile yer alan ikili yapı sona erdirilerek denetim organı tekleştirilmiş ve bütün denetim elemanları da Kurumun ana hizmet birimi olarak idari yapı içinde yerini alan Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı (RTB), çatısı altında toplanmıştır (m. 17). Bu birleştirme, geçmişte iki birim arasında çeşitli sebeplere dayanan problemleri de ortadan kaldıracaktır.

Kurumun, denetim biriminin yeniden yapılanması ile ilgili ikinci önemli yenilik, denetim birimi ve denetim elemanlarının yalnızca denetim yapan ve ceza uygulayan bir idari birim olmaktan çıkarılmasıdır<sup>11</sup>. Bu yeni yapı içinde denetim birimi ve elemanları ilgili tarafları Kurumla ilişkilerinde bilgilendirici, eğitici ve hata yapmalarını önleyici hizmetler de vereceklerdir. Özellikle, sosyal güvenlik mevzuatının sil-baştan değiştiği, sigortalı, işveren ve Kurum ilişkilerini düzenleyen usul ve esaslar da önemli değişiklikler olduğu, kamu kesimi işyerlerinin ve örgütlenme gücü son derecede zayıf olan kendi nam ve hesabına çalışanların sisteme ilk defa girdiği göz önüne alınırsa, ilgili taraflara yönelik rehberlik hizmetlerinin önemi artmaktadır. Bu genel ilkeler çerçevesinde RTB'nin görevleri; sosyal güvenlikle ilgili hükümlerin uygulanmasını önleyici, eğitici ve rehberlik yaklaşımı öne alınarak denetlemek, kayıt dışı istihdamı önlemek ve sosyal sigorta suiistimalleri ile mücadele etmek, denetimde riskli sektörlere öncelik vermek, asgari işçilik tutarını belirlemek, Kurum personelinin idari, mali

<sup>11</sup> Alper, a.g.m.

ve hukuki işlemleri ile ilgili teftiş, inceleme ve soruşturma yapmak, etkin denetim yöntemleri geliştirmek, olarak sıralanmıştır.

#### vi. Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı

Büyük fonlara sahip olan sosyal sigorta kurumlarının idari yapılanması içinde bir fon yönetimi biriminin olmaması geçmişte çok eleştirilen hususların başında gelmiştir. SGK'nun ana hizmet birimleri içinde yer alan Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı (AFYDB), görev alanı içinde taşraya yönelik hizmetleri olmadığı için, diğer ana hizmet birimleri gibi genel müdürlük olarak değil, daire başkanlığı olarak oluşturulmuştur. Başkanlığın görevleri (m.18); Kurumun nakit ve benzeri varlıklarını değerlendirmek, nüfus yapısı finansmanla ilgili kısa, orta ve uzun vadeli aktüeryal projeksiyonlar yapmak, finansmanla ilgili her türlü istatistiki veriyi derlemek, tahsilat ve ödemeler hızlı yapılmasına yönelik düzenlemeleri gerçekleştirmek, Kurumun teknik bilançosunu hazırlamak, olarak sıralanmıştır.

#### c. Danışma ve Yardımcı Hizmet Birimleri

Kurumun idari yapısı içinde Başkanlığa bağlı olarak Strateji Geliştirme Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği ve Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliğinden oluşan 3 danışma birimi ile (m.19), İnsan Kaynakları ve Destek Hizmetleri Daire Başkanlıklarından oluşan 2 yardımcı hizmet birimine (m.23). yer verilmiştir.

Günümüz yönetim anlayışına uygun olarak, bütün büyük organizasyonların idari yapısı içinde yer alması gereken Hukuk ve Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirlikleri ile İnsan Kaynakları ve Destek Hizmetleri Daire Başkanlıkları dışında Strateji Geliştirme Başkanlığı'nın (SGB), oluşturulması Kurumun geleceğe yönelik sosyal güvenlikle ilgili politikaları belirleme konusundaki özerkliği ile yakından ilgilidir. Nitekim, yeterli ve uzman insangücü ile desteklenirse SGB; kalkınma planları başta olmak üzere sosyal güvenlik politikalarını etkileyen faktörleri ve sosyo-ekonomik verileri dikkate alarak Kurumun orta ve uzun vadeli amaç ve stratejilerini belirlemek, Kurumun görev alanına giren konularda performans ve kalite ölçüleri geliştirmek, Kurum hizmetlerinin etkililiğini tespitiye yönelik araştırmalar yapmak, Kurumun çalışma konuları ile ilgili bilimsel yayınları takip etmek ve teşvik etmek,

yabancı ülkelerle yapılacak sosyal güvenlik sözleşmeleri ile ilgili çalışmaları yapmak ve Başkan tarafından verilen diğer görevleri (m.20) yerine getirmekle yükümlü tutulmuştur.

#### d. Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu

Kurum Kanununun TBMM'ne sevkinden önce Genel Kurul yerine ikame edilmek üzere oluşturulması düşünülen Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu (SGYDK), Tasarının Komisyonlarda görüşülmesi sırasında sosyal tarafların talepleri doğrultusunda, Genel Kurula eski şekline benzer bir yapı ve fonksiyonla yeniden idari yapı içinde yer verilince bir tür danışma ve istişare organı olarak varlığı devam etmiştir. Esasen, sosyal tarafların daha az sayıda ancak teknokrat özellikleri güçlü kişilerle temsil edildikleri bir tür "küçük Genel Kurul" niteliğindeki SGYDK, Bakanın başkanlığında yılda bir defa toplanacak ve sosyal güvenlik politikaları ve uygulamaları konusunda görüş bildirecektir (m.26). Kurul bünyesinde; Bakan ve Kurum Başkanının yanı sıra Milli Savunma, İçişleri, Maliye, Sağlık Bakanlıkları ile DPT ve Hazine Müsteşarlığının en az genel müdür seviyesinde temsil edildiği birer temsilci, İŞKUR, SYDGM ve Özürlüler İdaresi başkanı ile Üniversiteler arası kurul tarafından seçilecek bir öğretim üyesi, Genel Kurula üye gönderen kuruluşların başkanları ile Eczacılar Birliği, Türk Mühendis ve Mimarlar Odaları Birliği, Türkiye Serbest Muhasebeci, Mali Müşavirler ve Yeminli Müşavirler Odaları Birliği Başkanları ile Bakan tarafından uygun görülecek kişi ve kurum temsilcilerinden oluşacaktır. Kurul, sosyal güvenlik politikaları ve uygulamaları ile ilgili olarak sosyal tarafların görüş bildirmeleri bakımından Genel Kurulun 3 yılda bir toplanmasının yaratacağı boşluğu doldurma fonksiyonu da görecektir.

Nitekim, Anayasa Mahkemesinin 5510 sayılı Kanunun bazı maddelerini iptal etmesi üzerine ortaya çıkan boşluk dolayısı ile Hükümet, sosyal güvenlik reformunun bundan sonraki sürecinin nasıl olacağı konusundaki kararlarını vermeden önce, özellikle sosyal tarafların görüş ve desteğini almak için 20 Aralık 2006 tarihinde SGYDK' Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın daveti üzerine ilk toplantısını yapmak üzere bir araya gelmiştir. Kurulun, sosyal güvenlik sistemi ile ilgili düzenlemelerin hayata geçirilme süreci ile ilgili olarak ortaya koyduğu görüşlerin Bakanlık ve Hükümet tarafından belirleyici unsur

olarak dikkate alınması Kurumun "politika belirleme" fonksiyonunu öne çıkaran bir gelişme olarak değerlendirilebilir.

#### 2. Taşra Teşkilatı

Kurumun taşra teşkilatı, Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğüne bağlı olarak illerde oluşturulacak sigorta il müdürlükleri ve il müdürlüklerine bağlı olarak kurulacak sosyal güvenlik merkezlerinden oluşur (m.27). Sosyal güvenlik reformunun başarı kriterlerinden biri olarak kabul edilen hizmetlerde etkinliği sağlamak, taşra teşkilatı ve özellikle sosyal güvenlik merkezlerince sağlanacak hizmetlerle gerçekleşecektir<sup>12</sup>. Sosyal Güvenlik Kurumu alt yapısının çekirdeğini, Bilgi Teknolojileri ve Operasyon Merkezi (BİLTOM), oluşturacaktır. Bu merkez ile vatandaş odaklı, teknoloji destekli, standart, hızlı ve etkin hizmet sunabilmek için farklı iletişim ve etkileşim kanalları kullanacak, her türlü hizmetin tam otomasyon evrelerini tamamlamış bir teknoloji platformunda yürütülmesini sağlayacaktır<sup>13,14</sup>.

Kurumun taşra teşkilatında oluşturulacak birimlerle ilgili olarak il ve ilçelerin nüfus, sigortalı sayısı, işyeri sayısı ve işlem yoğunluğu ile diğer kriterler doğrultusunda *yeteri kadar* sosyal güvenlik merkezi kurulacak, konu ile ilgili hususlar çıkarılacak yönetmelikle belirlenecektir. Kurum Kanununda tahsis edilen kadrolar dikkate alınırsa, ülke genelinde 1700 civarında tek nokta hizmet biriminin oluşturulması söz konusu olacaktır.

#### D. KURUM PERSONELİ

SGK'nun "Personele İlişkin Hükümler" başlıklı 9. bölümü Kurum personeli ile ilgili düzenlemeleri ihtiva etmektedir. Kurumun asli ve sürekli görevleri 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine tabi olarak istihdam edilen personel tarafından sağlanacak ve sigortalılıkları 5434 sayılı Emekli Sandığı (SSGSSK (4/c)) kapsamında sağlanacaktır (m.28). Kurum, yeni yapılanmanın gereklerine uygun şekilde personel politikasını yürütecek bazı esasları Kanunla düzenlemiştir. Buna göre:

<sup>12</sup> Alper, a.g.m.

<sup>13</sup> Tuncay Teksöz, "Yeni Kurum, Sosyal Güvenlik Merkezleri Aracılığıyla Vatandaşlara Hizmet Sunacaktır", İşveren, Cilt:44, Sayı:8, Mayıs 2006.

<sup>14</sup> Başbakanlık, a.g.e., s. 99.

- Kurumun merkez ve taşra teşkilatında çalışanlara, teşvik edici nitelikte olmak üzere maaşlarının 2; sağlık hizmeti sınıfında çalışanlara ise 7 katına kadar ek ödeme yapılabilir (m.28),
- Kurumun bilişim hizmetlerinde çalıştırılmak üzere çalışma şartları ve ücretleri farklı olarak düzenlenmiş sözleşmeli personel çalıştırılabilir (m.28),
- Performans ve disiplin durumu dikkate alınarak memur statüsünde çalışanlara her yıl iki ikramiye verilebilecek, fazla mesai gerektiren işler için fazla mesai ödemesi yapılabilir (m.28),
- Kurum Başkanı, başkan yardımcıları, genel müdür, bazı daire başkanları müşterek kararname ile, genel müdürlükler ile bazı daire başkanları ile sosyal güvenlik il müdürleri Başkanın önerisi üzerine Yönetim Kurulu tarafından, diğer personel ise Başkan tarafından atama suretiyle görevlendirilecektir (m.29),
- Kurum, iktisat, işletme, hukuk ve çeşitli mühendislik alanlarında eğitim almış, belirli nitelikleri taşıyanlar arasından sınavla alınacak sosyal güvenlik uzmanı, müfettiş ve yardımcılarını istihdam edebilecektir (m.30),
- Daha önce olduğu gibi, tespit, denetim ve taramalarda görevlendirilmek üzere sosyal güvenlik il müdürlüklerinde *sosyal güvenlik kontrol memurları* istihdam edilebilecektir (m.31).
- Kurum personeli ile ilgili olarak, hizmetlerin yerine getirilmesinde Yönetmelikle belirlenecek performans kriterleri uygulanacaktır (m.32).

5502 sayılı Kanunla Kurumun hizmetlerini yürütmek üzere merkez teşkilatı için 4356, taşra teşkilatı için ise 24198 olmak üzere toplam 28.545 kişilik kadro ihdas edilmiştir.

## V. KURUMUN DENETİMİ

SGK'nun nüfusun tamamını kapsamına alan bir sosyal güvenlik sisteminin yönetimi ile ilgili görevli tek kuruluş haline gelmesi, faaliyetlerinin kamu menfaatini yakından ilgilendirmesi ve nihayet

kullandığı mali kaynakların hacminin büyüklüğü, Kurumun denetimine ayrı bir önem kazandırmaktadır. SGK çok yönlü bir denetime tabidir ve şüphesiz, SSK ve Bağ-Kur'dan farklı olarak ilk defa bir sosyal güvenlik kurumu Sayıştay denetimine tabii tutulmaktadır. Bu yeni yapı içinde Kurum denetim sistemini dış denetim, iç denetim ve yargı denetimi olarak gruplandırmak mümkündür.

### A. DIŞ DENETİM

Kurum Genel Kurulunun bir denetim organı olmaması, Kurumun dış denetimini önemli hale getirmiştir. Bu denetim birimleri Sayıştay, Devlet Denetleme Kurulu, Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu ve ÇSGB olarak sıralanabilir.

Daha önceki sosyal sigorta kurumlarından farklı olarak, 5502 sayılı Kanunla SGK Sayıştay denetimine tabi tutulmuştur. Kurumun Sayıştay denetimine tabi olması Hukuki statüsü ile ilgili en önemli unsurlardan biri olarak belirtilmiş ve Kurum Kanununun ilk maddesinde yer verilmiştir (m.1).

Bütün kamu kuruluşları gibi SSK'da 1. 4. 1981 tarih ve 2443 sayılı Kanunla oluşturulan Cumhurbaşkanlığına bağlı Devlet Denetleme Kurulunun da (DDK), denetimine tabidir. Kurul, Kurum ile ilgili her türlü inceleme, araştırma ve denetleme yapma yetkisine sahiptir.

24.6.1983 tarih ve 72 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile bütün sosyal güvenlik kuruluşlarının denetimi Başbakanlık Yüksek Denetleme Kuruluna (BYDK), verilmiştir. Kurul, SS Kurumunu iktisadi, mali, hukuki ve teknik yönden sürekli gözetim ve denetim altında bulundurmaktadır.

Kurum, aynı zamanda ilgili kuruluşu olarak teşkilatı içinde yer aldığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının denetimine de tabidir. Bu denetim, 9.1.1985 tarih ve 3146 Sayılı Kanunun, Bakanlığın görevlerini belirleyen 2. maddesi çerçevesinde gerçekleştirilmektedir.

### B. İÇ DENETİM

İç denetim, Kurumun idari olarak iç işleyişi ve Kurumla ilgili tarafların; sigortalıların, işverenlerin ve Kurumun Sosyal Sigorta

Mevzuatı ile getirilen yükümlülükleri yerine getirip getirmediği ile ilgili bir denetimdir. Kurumun iç denetimi, Kurum teşkilat yapısı içinde Başkanlığa bağlı merkez teşkilatın ana hizmet birimlerinden Rehberlik ve Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından gerçekleştirilecektir (m.17). Başkan adına rehberlik ve teftiş görevlerini yerine getirecek olan RTKB, SSK bünyesinde iki ayrı birim ve iki ayrı denetim alanı olan idari denetim ile sigorta denetimini birleştirmiştir.

RTKB, Kurum Kanunu ile kendisine verilen rehberlik ve denetim görevlerini yerine getirmek üzere, müfettiş, müfettiş yardımcılarını (m.30) istihdam edecek, sosyal güvenlik il müdürlüklerinde istihdam edilen nitelikli personelden de sosyal güvenlik kontrol memuru (m.31), olarak faydalanacaktır.

### C. YARGI DENETİMİ

5510 sayılı Kanun, yargı denetimi ile ilgili olarak "Bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili olarak ortaya çıkan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür" (5510, m.101) ifadesine yer vermiştir. Bu düzenleme, daha önceki mevzuattan farklı olarak Kanunla ilgili bazı uyuşmazlıkların çözümünü iş mahkemeleri dışına taşımıştır. Nitekim, idari para cezalarına itiraz ile ilgili uyuşmazlık sürecinde başvurulmuş yargı organı 5326 sayılı Kabahatler Kanunundaki genel düzenlemeye istinaden yetkili sulh ceza mahkemesi olarak belirlenmiştir. Nitekim, idari para cezaları ile ilgili olarak 5502 sayılı Kanunda hüküm bulunmayan hallerde Kabahatler Kanunu hükümleri uygulanır denilmiştir (5510, m.102/son). Öte yandan, mahkeme kararları ile ilgili itirazların sonuçlandırıldığı yüksek mahkeme ise Yargıtay'ın 10. Hukuk Dairesidir.

### D. SOSYAL SİGORTA YÜKSEK SAĞLIK KURULU

Bir denetim organı olup olmadığı konusu tartışmalı olan ve özellikle tıbbi konulardaki uyuşmazlıkları çözmek ve görüş bildirmek için oluşturulan Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun (SSYSK), oluşumu ve görevleri, 5510 sayılı Kanunun "Kısa ve Uzun Vadeli Sigorta Kollarına İlişkin Ortak Hükümler" başlıklı 7. bölümünde yer alan 58. madde ile düzenlenmiştir.

5510 sayılı Kanunda yazılı olan görevleri yerine getirmek üzere branşları Kurum tarafından belirlenecek uzman hekimlerden oluşacak SSYSK Kurulunda; Milli Savunma, Sağlık, Çalışma ve Sosyal Güvenlik bakanlıkları, YÖK, en fazla üyeye sahip işveren, işçi ve kamu çalışanlarını temsil eden konfederasyonlar, TOBB, TESK, Türk Tabipler Birliği ile Kurum tarafından görevlendirilecek birer uzman olmak üzere toplam 11 hekimden oluşacaktır. Bakanlık, aynı usulle birden fazla SSYSK oluşturabilecektir (m.58).

SSYSK, aralarından seçecekleri bir başkan başkanlığında haftada en az 1 defa ve en az 7 üye ile toplanacak, salt çoğunlukla karar alacaktır (m.58). 3 yıllık süre ile görevlendirilecek üyeler, sigortalılarla ilgili olarak iş kazaları ve meslek hastalığı sonucu ortaya çıkan sürekli iş göremezlik hali malullük halleri konusunda Kurumca verilen kararlara itirazı inceler ve sonuçlandırır. Ayrıca, bilirkişi vasıtasıyla söz konusu konularda rapor hazırlar ve görüş bildirir. SSYSK'nun sekreteryası hizmetleri Kurumca yerine getirilir. Kurulun faaliyetleri ile ilgili esaslar yönetmelikle belirlenecektir. 5510 sayılı Kanun hükümleri uyarınca SSYSK oluşturuluncaya kadar SSK'nun SSYSK görevini devam ettirecektir.

### VI. MALİ YAPISI

Üç farklı sosyal sigorta rejimini birleştiren, toplumun genelini kapsamına alan genel sağlık sigortasını oluşturan ve primsiz ödemeleri üstlenen SGK, bir sosyal güvenlik kurumu olmasının ötesinde, Türkiye bütçesinden sonra en büyük mali kaynakları kullanan kurum olarak ortaya çıkmaktadır. SGK'nun mali yapısı ve bu yapı ile ilgili düzenlemeler Türkiye ekonomisini ve temel ekonomik göstergeleri etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkacaktır.

5502 sayılı Kurum Kanununun 10. bölümü, "Mali Hükümler" başlığı altında finansmanla ilgili düzenlemelere yer vermiş, SSK ve Bağ-Kur'dan farklı olarak Kurumun mali hedefleri ile ilgili bir madde de ilave edilmiştir (m.33).

## A. KURUMUN MALİ HEDEFLERİ

Sosyal sigorta kurumlarının finansman açıkları, bu açıklarla ilgili finansman hedeflerinin belirlenmesini ve gerçekleştirilmesini gündeme getirmiştir. Buna göre, Kurum, Genel Bütçeden sosyal sigortalar, genel sağlık sigortası ve primsiz ödemeler için ayrılan transfer tutarları ile ilgili 3 yıllık transfer projeksiyonunu ve yine uzun dönemli emeklilik ve GSS ile ilgili finansman hedeflerini gerçekleştirmekle görevlidir (m.33). Kurumun finansman hedefleri, Yönetim Kurulunun önerisi üzerine Bakanın Başkanlığında, Maliye ve Sağlık Bakanlıkları, DPT ve Hazine Müsteşarlığı temsilcilerinden oluşan bir Komisyon tarafından, her yıl en geç ekim ayında bir sonraki yıl uygulanmak üzere belirlenir (m.33).

Kurum, finansman hedeflerinin gerçekleşmesi için gereken tedbirlerin alınması, mevzuat değişikliği önerilerinin Bakanlığa sunulması görevlerini yerine getirmekle yükümlü tutulmuştur. Kurum Başkanı, finansman hedeflerinin gerçekleşmesine yönelik çalışmaları ve sonuçları içeren 6 aylık dönemler için hazırlanan bir raporu TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler ve Plan ve Bütçe Komisyonlarına sözlü ve yazılı olarak sunmakla yükümlüdür (m.33). Bu süreç bir anlamda Kurumun denetimi anlamına da gelmektedir.

## B. KURUM GELİRLERİ

Sigortacılık ilkeleri esas alınarak oluşturulan SGK, mali bakımdan özerkliğini sağlayacak şekilde, sigorta primleri başta olmak üzere çeşitli gelirlere sahiptir. Bu gelirler (m.34):

- Prim gelirleri (sosyal sigorta, genel sağlık sigortası) idari para cezaları, gecikme cezaları, gecikme zamları ve katılım payları,
- Menkul kıymet gelirleri,
- Sahip olunan ve ortağı bulunduğu işletmelerden, iştiraklerden ve bağlı işletmelerden elde edilecek her türlü gelirler,
- SS ve GSS için yapılan Devlet Katkısı,
- Taşınır ve taşınmaz gelirleri,
- Primsiz ödemeler için Genel Bütçeden yapılacak transferler,
- Kurum hizmetlerinden elde edilecek çeşitli gelirler,
- Merkezi yönetim bütçesinden yapılacak diğer transferler,
- Gerçek veya tüzel kişiler tarafından yapılan bağış ve vasiyetler,

- Gelirlerin nemalandırılmasından elde edilecek gelirler ve,
- Diğer gelirler,

olarak sıralanmıştır. Şüphesiz bu gelir kalemleri içinde prim gelirleri Kurumun temel gelir kaynağını oluşturacaktır. Bu kalemi, uzunca bir süre devletin prim ödeyerek yaptığı transferler ve finansman açıklarını kapatmaya yönelik olarak Genel bütçeden yapılacak diğer transferler oluşturacaktır.

## C. KURUMUN GİDERLERİ

SGK'nun 34. maddesinde Kurumun giderleri de sayılmıştır. Buna göre;

- Sigortalı ve hak sahiplerine ödenecek gelir, aylık ve ödenekler,
- Genel sağlık sigortası giderleri,
- Primsiz ödemeler kapsamında yapılacak aylık, tazminat ve diğer ödemeler,
- Genel yönetim giderleri,
- Faiz giderleri,
- Eğitim, araştırma ve danışmanlık giderleri ve,
- Diğer giderler,

olarak sıralanmıştır (m.34). Bu kalemler içinde en önemli gider grubunu sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası ile ilgili olarak yapılacak olan ödemeler oluşturacaktır.

## D. MALİ YAPISI İLE İLGİLİ DİĞER HUSUSLAR

Kurumun mali yapısı ile ilgili önemli düzenlemelerden birini, genel yönetim giderlerinin, Kurumun yıllık toplam gelirinin % 5'ini aşmaması ile ilgilidir (m.37). SSK Kurum Kanunda ve ILO sözleşmesinde %10 olarak belirlenen bu oranın %5 olarak belirlenmesi Kurum çalışmalarının etkinliğin bakımından önemli olmakla birlikte Kurum bütçesinin genişliğini dikkate alınca, Kurumun idari giderlerini birçok bakanlığın toplam bütçesinden daha fazla olduğu

görülecektir. Bu hükmün dışında, mali yapı ile ilgili diğer düzenlemeleri,

- Kurumun mali yapısını ve özerkliğini güçlendirmek üzere 5502 sayılı Kanunda bir dizi düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre (m.35);
- Kurumun malları, alacakları, banka hesapları Devlet malı hükmünde olup, alacakları imtiyazlı alacaklar niteliğindedir.
- Kurumun taşınır ve taşınmazları, bankalardaki mevduatları dahil her türlü hak ve alacakları haczedilemez, haciz ve iflas hükümleri uygulanamaz,
- Kurum her türlü dava ve icra işlemlerinde teminat yatırma mükellefiyetinden muaftır,
- Kurum, Devlet İhale Kanunu hükümlerine tabi değildir,
- Kurum, alım satım işleri, tapu işlemleri ve bağış ve yardımlar başta olmak üzere her türlü işlemlerinde damga vergisi, harçlar ve her türlü hizmet karşılığı alınan ücret ve katılma paylarından muaf tutulmuştur (m.36),

Kanunun, "Çeşitli Mali Hükümler" başlıklı 37. madde hükümleri arasında yer almasına rağmen, Kurumun mali yapısı ve özerkliği ile yakından ilgili düzenlemelere de yer verilmiştir. Bu düzenlemelerden ilkinin "Sosyal güvenlik kanunları dışında Kurum giderlerini artıracak yasal düzenlemeler yapılması halinde, bu düzenlemelerin Kuruma getireceği mali yükün merkezi yönetim bütçesinden karşılanması zorunluluğu" ile ilgili düzenleme oluşturmaktadır. Siyasi iktidarın bu kurala uyması halinde Kurumun mali özerkliği ile ilgili önemli bir gelişme sağlanmış olacaktır.

Aynı maddede yer alan bir başka düzenleme de, "sosyal sigorta fonu, genel sağlık sigortası fonu ve primsiz ödemeler fonlarının hiçbir şekilde birleştirilmemesi ve fonlar arasında kaynak aktarılmaması" ile ilgilidir. Geçmişte yaşanan olumsuz tecrübeler dolayısıyla ile böyle bir düzenlemenin yer alması, ilk bakışta olumlu olmakla birlikte Kurumun mali hareketliliğini olumsuz etkileyen bir faktör olarak da etkisini gösterebilir. Eğer bu kural çok kesin olarak uygulanırsa fonlardan herhangi birinin kısa dönemli nakit ihtiyacını karşılamak için bile olsa

diğer fonlardan transfer yapılamaması halinde, Kurumun borçlanması veya Bütçeden fon aktarılması gibi bir sonuç ortaya çıkabilecektir.

Son düzenleme, primsiz ödemelerin karşılığının mutlaka merkezi yönetim bütçesinden karşılanması diğer giderlerin ise primler ve primlerin değerlendirilmesi ile elde edilecek fonlardan karşılanması ile ilgilidir. Yeni kurumun sigortacılık ilkeleri ile çalışacağı bir göstergesi olarak kabul edilebilecek bu düzenleme de son derecede isabetli olmuştur.

### SONUÇ OLARAK

Sosyal Güvenlik Kurumu, gerek kapsamına aldıkları nüfus, gerekse kullandıkları mali kaynakların genişliği dolayısıyla ile her biri önemli bir büyüklüğü ifade eden SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı gibi 60 yılı aşan bir kurumsal yapı işleyiş ve geleneğine sahi olan Türk sosyal güvenlik sisteminin "üçüzleri" olarak adlandırılacak 3 sosyal sigorta kurumunun faaliyetlerini sona erdirmiştir. Yeni kurum, mevcut kurumların sahip olduğu fiziki ve insangücü imkanlarını kullanarak üstlendiği görevleri yerine getirecektir. Kurumun, yeniden yapılanması için öngörülen geçiş süresi 5502 sayılı Kanunla 3 yıl olarak belirlenmiş (5502, geçici m.2), ancak gerekirse bu sürenin Bakanlar Kurulu Kararı ile 2 yıl daha uzatılabileceği belirtilmiştir. Kurum, bir yandan kendi iç yapılanmasını ve dönüşüm sürecini tamamlamaya çalışırken<sup>15</sup>, diğer yandan, Anayasa Mahkemesinin iptal kararlarından önce, 1.1.2007 yılında yürürlüğe girmesi kabul edilen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortasının hayata geçirilmesi ile ilgili çalışmalarını yürütecektir. Emekli Sandığı ve Bağ-Kur mensupları için çok yeni olan sosyal sigortacılık ilkelerine uygun işlemlerin yapılması ve özellikle nüfusun tamamını kapsama alan Genel Sağlık Sigortasının hayata geçirilmesine yönelik çalışmaların gerçekleştirilmesi ve geçişle ilgili alt yapının oluşturulması, Kurum açısından çok zorlu geçecek bir süreci başlatmıştır. Ancak, bu süreçte Kurumun göstereceği performans, reform sürecinin bütününe başarısını veya başarısızlığını belirleyecek etkilere sahip olacaktır.

<sup>15</sup> ÇSGB, Tübitak ile işbirliğine giderek, 29 haziran-1 temmuz 2006 tarihlerinde "Ulusal Çalışma ve Sosyal Politika Kamu Araştırma Programı" konulu bir çalışma toplantısı düzenleyerek, Bakanlığın ve özellikle Sosyal Güvenlik Kurumunun yeniden yapılandırılması ile ilgili projeler oluşturulması ve hayata geçirilmesi sürecini başlatmıştır.

## KAYNAKLAR

- Alper, Yusuf; "Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform: Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu: Değişiklikler, Yenilikler ve Kurumsal Değerlendirme Analizi", MERCEK, Yıl: 11, Sayı: 43; Temmuz 2006.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, " Sosyal Güvenlik Reformunun Temel Esasları", tanıtım broşürü.
- Okur, Ali Rıza; " Sorunları İle Gelen Reform", MERCEK, Yıl: 11, Sayı: 43, Temmuz 2006,
- T.C. Başbakanlık; Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma: Sosyal Güvenlik Reformu: Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Ankara-2005, (Beyaz Kitap)
- Teksöz Tuncay; "Yeni Kurum, Sosyal Güvenlik Merkezleri Aracılığıyla Vatandaşlara Hizmet Sunacaktır", İşveren, Cilt: 44, Sayı: 8, Mayıs 2006.
- Teksöz, Tuncay; " Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Mevcut Sorunları ve Sosyal Güvenlik Reformu", MERCEK, Yıl: 11, Sayı: 43, Temmuz 2006.